



Maintenant et demain
L'excellence dans tout ce que nous entreprenons



Trousse d'information concernant le réaménagement des effectifs du bois d'œuvre Foire aux questions

Les renseignements qui suivent dans la foire aux questions fourniront des informations utiles sur divers programmes et mesures de soutien d'Emploi et Développement social et Service Canada. Service Canada est disponible pour fournir des informations supplémentaires et un soutien adapté aux besoins des parties prenantes.

Q1. Pouvez-vous résumer le plan d'action sur le bois d'œuvre du gouvernement du Canada ?

R1. Le 1^{er} juin 2017, le gouvernement du Canada a annoncé son plan d'action sur le bois d'œuvre, une série de mesures d'une valeur de 867 millions de dollars visant à appuyer les travailleurs de l'industrie du bois d'œuvre et les collectivités touchées par les mesures des États-Unis concernant le bois d'œuvre.

Dans le cadre du plan d'action sur le bois d'œuvre résineux, le gouvernement a annoncé près de 90 millions de dollars pour atténuer les pertes d'emplois et faciliter l'ajustement de la main-d'œuvre pour les travailleurs touchés par les mesures américaines visant le bois d'œuvre résineux. Cela comprend l'introduction de mesures temporaires spéciales pour le Travail partagé, un programme de rétention d'emploi qui aide à éviter les mises à pied et les pertes d'emplois en cas de diminution temporaire de l'activité commerciale de l'employeur.

Q2. Existe-t-il de nouvelles mesures du gouvernement du Canada qui pourraient aider les employeurs ?

R2. En plus des prestations d'assurance-emploi (AE), des mesures de soutien axées sur les compétences et la formation et des services offerts par Service Canada, le gouvernement a annoncé le 1^{er} juin 2017 de nouveaux investissements de près de 90 millions de dollars pour trois mesures temporaires spéciales d'Emploi et Développement social Canada pour atténuer les pertes d'emplois et faciliter le réaménagement des effectifs pour les travailleurs touchés par les mesures américaines visant le bois d'œuvre résineux.

Ceci inclut des mesures temporaires pour le Travail partagé, un programme de maintien de l'emploi qui permet d'éviter les licenciements et les pertes d'emplois lorsqu'il y a une diminution temporaire de l'activité commerciale de l'employeur. En vigueur du 30 juillet 2017 au 28 mars 2020, des mesures temporaires spéciales seront mises en place pour prolonger la durée maximale des ententes de Travail partagé de 38 semaines à 76 semaines, éliminer la période d'attente obligatoire entre les ententes et assouplir les exigences du plan de redressement. Les mesures seront offertes à l'échelle nationale à tous

les employeurs admissibles qui peuvent démontrer que le ralentissement du travail qu'ils subissent est directement ou indirectement lié au ralentissement du secteur forestier.

Deux (2) mesures d'ajustement de main-d'œuvre impliquant une augmentation du financement pour des mesures de soutien à la formation et à l'emploi livrées par les provinces les plus touchées ont également été annoncées le 1^{er} juin 2017. Celles-ci comprennent :

- Financement additionnel pour la formation et les mesures de soutien à l'emploi

Le gouvernement du Canada fournira un montant de 25 millions de dollars par année pour deux ans, débutant en 2017-2018 aux provinces les plus touchées, par des modifications aux ententes relatives au développement du marché du travail (EDMT,) pour offrir aux travailleurs affectés les mesures de soutien à la formation et à l'emploi dont ils ont besoin pour décrocher un nouvel emploi. Cela garantira qu'une enveloppe dédiée est disponible pour que les provinces les plus touchées fournissent une série de soutien aux travailleurs touchés, y compris l'orientation à l'emploi, l'aide à la recherche d'emploi, de l'amélioration des compétences et de la formation. Le soutien au revenu pourrait également être offert aux travailleurs pour la durée de leur formation.

- Suppléments de revenus ciblés avec des soutiens d'emploi complémentaires

Le gouvernement investira également 15 millions de dollars par an pendant deux ans à compter de 2017-2018, en partenariat avec les provinces les plus touchées pour mettre en œuvre des suppléments de gains ciblés avec des soutiens complémentaires à l'emploi (par exemple : aide à la recherche d'emploi, conseils en matière d'emploi). Les suppléments de gains ciblés fournissent des suppléments de salaire temporaires aux travailleurs touchés une fois qu'ils acceptent un nouveau travail, les aidant à s'adapter aux pertes de revenus tout en facilitant la transition vers de nouveaux emplois et d'autres domaines d'activité.

TRAVAIL PARTAGÉ

Q3. Existe-t-il des programmes pour appuyer les employeurs à éviter les mises à pied ?

R3. Oui, le Travail partagé est un programme d'ajustement de l'assurance-emploi conçu pour aider les employeurs et les employés à éviter les mises à pied en cas de réduction temporaire du niveau normal d'activité qui échappe au contrôle de l'employeur. Le programme fournit un soutien du revenu aux employés admissibles aux prestations d'assurance-emploi qui travaillent une semaine de travail temporairement réduite pendant que leur employeur se rétablit.

Le programme aide les employeurs à retenir les employés qualifiés et à éviter le processus coûteux de recrutement et de formation de nouveaux employés lorsque les entreprises reviennent aux niveaux normaux et aide les employés à maintenir leurs compétences et leurs emplois en complétant leur salaire pour les jours qu'ils ne fonctionnent pas.

Le Travail partagé est un accord tripartite impliquant des employeurs, des employés et Service Canada.

Q4. Quelles sont les principales caractéristiques du programme Travail partagé ?

R4. Le programme comprend les fonctions suivantes :

- **Unité de travail partagé** : un groupe d'employés ayant des tâches similaires qui acceptent de réduire leurs heures de travail sur une période déterminée. L'unité comprend généralement tous les employés dans une description de travail unique ou tous les employés qui effectuent un travail similaire. Un accord de travail partagé peut inclure plus d'une unité de Travail partagé ;
- **Partage équitable du travail** : tous les membres d'une unité de Travail-partage acceptent de réduire leurs heures de travail par le même pourcentage et de partager le travail disponible ;
- **Réduction prévue des heures de travail** : une unité de travail partagée doit réduire ses heures de travail d'au moins 10 % (une demi-journée) à 60 % (trois jours). La réduction des heures peut varier d'une semaine à l'autre, pourvu que la réduction moyenne au cours de l'accord soit de 10 % à 60 % ;
- **Durée et prolongation de l'accord** : un accord de travail partagé doit durer au moins 6 semaines consécutives et peut durer jusqu'à 26 semaines consécutives. Les employeurs pourraient être en mesure d'étendre leurs ententes de 12 semaines supplémentaires, si nécessaire.

Q5. Quelles sont les mesures spéciales temporaires au travail de 2017 pour le ralentissement du secteur forestier ?

R5. À compter du 30 juillet 2017 et jusqu'au 28 mars 2020, le gouvernement du Canada a mis en place une mesure spéciale temporaire de Travail partagé pour aider les employeurs qui ont des activités commerciales réduites en raison du ralentissement dans le secteur forestier :

- Prolonger la durée maximale des accords de Travail partagé qui commencent ou expirent entre le 30 juillet 2017 et le 28 mars 2020 de 38 semaines supplémentaires à 76 semaines au maximum ;
- Renoncer à la période d'attente obligatoire pour les employeurs ayant conclu des accords de Travail partagé qui ont pris fin entre le 30 octobre 2016 et le 29 juillet 2017 afin qu'ils puissent être immédiatement admissibles à une nouvelle entente avec une durée maximale de 76 semaines ;
- Alléger les exigences du plan de redressement pour se concentrer sur les mesures qui seront prises par l'employeur pour demeurer viable pendant la durée de l'accord de Travail partagé.

Une fois que l'accord de l'employeur prend fin, il doit respecter une période d'attente obligatoire égale à la durée de son accord (jusqu'à 38 semaines au maximum). Par conséquent, si un employeur a un accord de 76 semaines, il doit respecter une période d'attente obligatoire de 38 semaines avant de demander un nouvel accord de Travail partagé. Cependant, la durée maximale de l'accord ultérieur ne serait que de 38 semaines.

Q6. Qui est admissible aux mesures spéciales temporaires de Travail partagé pour le ralentissement du secteur forestier de 2017 ?

R6. Pour être admissibles au Travail partagé, les employeurs doivent :

- avoir mené leurs activités à l'année depuis au moins deux ans au Canada ;
- être une entreprise privée, une société ouverte ou un organisme sans but lucratif ;
- connaître une diminution récente des activités de l'entreprise d'au moins 10 % au cours des derniers six mois ;
- démontrer que la pénurie de travail est temporaire et indépendante de la volonté de l'employeur, et qu'il ne s'agit pas d'un ralentissement cyclique ou récurrent ;
- avoir au moins deux employés faisant partie de l'unité de Travail partagé ;
- être disposé à mettre en œuvre un plan de redressement pour appuyer les opérations courantes et la durabilité de l'entreprise.

Pour être admissibles au Travail partagé, les employés doivent :

- faire partie du « personnel de base » (employés permanents travaillant à temps plein ou à temps partiel à l'année, nécessaire pour l'exécution des activités quotidiennes de l'entreprise) ;
- être admissibles à des prestations d'assurance-emploi ;
- accepter de réduire leurs heures normales de travail selon le même pourcentage et de partager le travail disponible.

L'admissibilité aux mesures spéciales temporaires s'appliquera aux employeurs directement ou indirectement touchés par la crise du secteur forestier, et si l'entreprise :

- avait une entente de Travail partagé ayant pris fin entre le 30 octobre 2016 et le 29 juillet 2017 ;
- a un accord de Travail partagé qui débutera le 30 juillet 2017 et qui se terminera le 28 mars 2020 ; ou
- signera un accord de Travail partagé entre le 30 juillet 2017 et le 28 mars 2020.

Q7. Qu'est-ce que les employeurs doivent soumettre pour déposer une demande pour les mesures spéciales temporaires de Travail partagé pour le ralentissement du secteur forestier de 2017 ?

R7. L'employeur et les employés (et le syndicat, le cas échéant) doivent accepter de participer à un accord de travail partagé et doivent faire leur demande ensemble. Une demande d'accord de travail partagé doit être soumise au moins 30 jours avant la date de début demandée.

Le [Guide du demandeur pour les mesures spéciales temporaires de 2017](#) contient plus d'informations sur la façon de compléter la demande de Travail partagé.

Les employeurs qui demandent un nouvel accord ou sont dans leur période d'attente obligatoire (par exemple : un accord conclu entre le 30 octobre 2016 et le 29 juillet 2017) doivent soumettre les documents suivants :

- [EMP 5100](#) – Demande d'accord de Travail partagé ;
- [EMP 5101](#) – Annexe A : pièce jointe de l'unité de partage de travail — signée par chaque employé (dans le cadre d'accords non syndicaux) ou par un représentant syndical ;
- [EMP 5105 — Plan de redressement pour le secteur forestier](#) — Annexe B * ;
- Ventes et/ou chiffres de production pour les deux dernières années.

Les employeurs qui ont un accord initial de 38 semaines qui expirent entre le 30 juillet 2017 et le 28 mars 2020 doivent soumettre les documents suivants :

- [EMP 5103](#) – Modification d'un accord de Travail partagé ;
- [EMP 5101](#) – Annexe A : Pièce jointe à l'unité de travail — signée par chaque employé (dans le cadre d'accords non syndicaux) ou par un représentant syndical ;
- [EMP 5105 — Plan de redressement pour le secteur forestier](#) — Annexe B * ;
- Ventes et/ou chiffres de production pour les deux dernières années.

La date limite pour soumettre la demande de prolongation des semaines est le 28 mars 2020 mais les employeurs qui souhaitent se prévaloir des mesures spéciales temporaires doivent soumettre leur demande au moins trente jours avant la date à laquelle la prolongation est souhaitée.

* Dans le cadre des paramètres habituels du programme, le plan de redressement doit décrire les activités qui seront mises en œuvre pour atténuer la pénurie de main-d'œuvre et renvoyer les employés à des heures normales d'ici la fin de l'entente. Dans le cadre des mesures temporaires spéciales pour le secteur forestier, le plan de redressement peut porter sur les étapes que l'employeur prend pour demeurer viable et appuyer les opérations en cours de leur entreprise dans les délais prévus dans l'accord de Travail partagé.

Q8. Une fois la demande complétée, quelles sont les prochaines étapes ?

R8. Service Canada passe en revue toutes les demandes de Travail partagé pour s'assurer que :

- il contient les informations requises ;
- les informations fournies sont valides et correctes ;
- il répond à toutes les exigences du programme.

Toutes les informations concernant la demande d'un employeur sont confidentielles. Service Canada enverra un accusé réception et l'employeur sera informé par écrit une fois que sa demande aura été approuvée ou refusée.

Q9. Une fois la demande de Travail partagé approuvée, quelles sont les prochaines étapes ?

R9. Une fois que la demande de Travail partagé a été approuvée, le représentant de l'employeur, le représentant des employés et Service Canada signeront un accord tripartite qui décrit les rôles et les responsabilités de l'employeur, ainsi que la date de début et le nombre de semaines de l'accord de Travail partagé.

Une fois l'accord signé, l'employeur doit se référer au [Guide des responsabilités de l'employeur](#), qui fournit aux employeurs les informations dont ils ont besoin pour soumettre les formulaires nécessaires, leurs responsabilités envers leurs employés et la façon de gérer leur entente.

Les employeurs sont tenus de fournir à leurs employés une copie du [Guide des employés](#), qui décrit les informations importantes sur le programme, ainsi que des détails sur la façon dont les employés devraient présenter une demande de prestations d'assurance-emploi. Les participants ne sont pas assujettis à la période d'attente obligatoire pour l'obtention des prestations de Travail partagé. Cependant, quelques semaines peuvent s'écouler entre le moment où l'employeur soumet le premier rapport d'utilisation et la réception du premier chèque.

Q10. Les employés peuvent-ils suivre une formation durant un accord de Travail partagé ?

R10. L'amélioration des compétences, que ce soit en cours d'emploi ou non, peut avoir lieu pendant la période d'un accord de Travail partagé. Les activités de formation pour les membres de l'unité de Travail partagé peuvent être incluses dans le Plan de redressement. Les coûts associés à la formation peuvent être financés par l'employeur, par des transferts fédéraux ou par des ressources provinciales.

Les coûts salariaux des employés qui participent à la formation pendant les heures travaillées/heures normales de travail ne sont pas compensés par l'accord de Travail partagé. Les employés peuvent participer à de la formation pendant les jours/heures non travaillés selon l'accord de Travail partagé (par exemple : pendant les jours/heures manqués en raison de la participation à Travail partagé) et sont compensés par l'accord de Travail partagé.

L'employeur ne peut pas spécifiquement et intentionnellement réduire les heures de travail prévues des employés d'une unité de Travail partagé afin de permettre à ceux-ci de participer à une formation. Les jours ou les heures de travail des employés dans une unité de Travail partagé doivent uniquement être

réduits en fonction de la réduction démontrée des activités opérationnelles et de la réduction prévue des activités de travail.

Dans l'éventualité d'un retour partiel ou complet aux niveaux opérationnels normaux, si la participation continue des employés à des activités de formation devait nuire au rétablissement, l'employeur peut demander aux employés de retourner au travail.

Q11. Est-ce qu'un employeur peut accroître la taille de son effectif pendant un accord de Travail partagé ?

R11. Les entreprises ne peuvent accroître la taille de leurs effectifs pendant la période d'application de l'accord, mais peuvent remplacer les employés essentiels qui décident de quitter leur emploi. Si, au cours de la période de l'accord de Travail partagé, le travail augmente, les heures supplémentaires devront faire l'objet d'une répartition égale parmi tous les membres de l'unité.

Pour une entreprise ayant plusieurs divisions, celles qui ne participent pas au programme de Travail partagé (c'est-à-dire qui n'ont pas d'employés faisant partie d'une unité de Travail partagé) peuvent augmenter leur personnel si nécessaire.

Q12. Pendant la période de l'accord de Travail partagé, les employés sont-ils responsables de faire des recherches d'emploi ?

A12. Le programme de Travail partagé fournit un soutien du revenu aux travailleurs éligibles aux prestations d'assurance-emploi qui acceptent de travailler des semaines de travail temporairement réduites et de partager le travail disponible pendant que l'entreprise de votre employeur se rétablit. Les responsabilités de démarches de recherche d'emploi ne s'appliquent pas lors de la période de l'accord de Travail partagé.

Q13. Est-ce que des employés peuvent travailler pour un autre employeur lorsqu'ils participent à une entente de Travail partagé ?

R13. Les employés peuvent travailler pour n'importe quel employeur. Toutefois, si un participant au programme de Travail partagé reçoit des gains provenant d'autres sources, un pourcentage de ces revenus sera déduit de toute prestation de Travail partagé payable au cours de la semaine où les gains ont été reçus.

Les gains reçus par l'intermédiaire du Travail partagé au cours de n'importe quelle semaine ne seront pas déduits du paiement des prestations de Travail partagé.

Q14. Si l'entreprise ne se rétablit pas au cours d'un accord de Travail partagé, que se passe-t-il si des employés sont mis à pied ?

A14. Si l'entreprise ne se rétablit pas comme prévu et que les employés sont mis à pied au cours ou au terme d'un accord de Travail partagé, ils peuvent demander de transférer leur demande à des prestations régulières d'assurance-emploi.

Habituellement, le taux de prestations et la durée normale de la demande ne sont pas réduits par le Travail partagé. La durée de la demande sera prolongée par le nombre de semaines de Travail partagé.

ASSURANCE-EMPLOI

Q15. L'assurance-emploi, qu'est-ce que c'est ?

R15. L'assurance-emploi offre des prestations régulières aux personnes qui ont perdu leur emploi sans en être responsables (manque de travail, travail saisonnier, ou licenciements collectifs, etc.), qui sont disposées à travailler et qui sont prêtes à le faire, mais qui ne peuvent pas trouver de travail. En fonction du taux de chômage régional, les personnes assurées ont besoin de 420 à 700 heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédant leur réclamation ou, depuis leur dernière réclamation, la plus petite des deux, pour être admissible aux prestations régulières de l'AE. En ce qui concerne la durée des prestations, les personnes admissibles ont droit entre 14 et 45 semaines de prestations régulières de l'AE, en fonction de leur taux de chômage régional et du nombre d'heures d'emploi assurable accumulées au cours de la période de référence.

On encourage les employés à toujours faire leur demande d'assurance-emploi aussitôt qu'ils arrêtent de travailler. Ils peuvent présenter une demande de prestations même s'ils n'ont toujours pas reçu leur relevé d'emploi. S'ils attendent plus de quatre semaines après leur dernière journée de travail avant de présenter leur demande, les employés risquent de ne pas avoir droit aux prestations. Des informations sont fournies sur le site internet de Service Canada à titre de lignes directrices, mais les employés sont encouragés à soumettre une demande de prestations afin qu'un agent de traitement de Service Canada puisse évaluer l'admissibilité.

Q16. Quels sont les impacts de la rémunération versée à la cessation d'emploi sur une demande d'assurance-emploi ?

A16. Conformément au Règlement sur l'assurance-emploi, les gains reçus d'un employeur lors de la cessation pourraient reporter le début d'une demande d'assurance-emploi. Des exemples de rémunérations versées à la cessation d'emploi comprennent la rémunération tenant lieu de préavis, indemnité de départ, prime, congés de maladie payés, congés annuels payés, etc. Généralement, la répartition des indemnités de départ commence à compter de la date de mise à pied ou de cessation

d'emploi et est attribuée à un montant égal à la rémunération hebdomadaire normale de l'employé pour cet emploi.

Lorsqu'un travailleur subit une séparation permanente de son employeur et qu'il y a des sommes réparties, la période de prestations pourrait être prolongée (jusqu'à un maximum de 104 semaines) pour chaque semaine où les montants empêchent le paiement des prestations d'assurance-emploi. Une fois que les sommes versées ont été entièrement réparties, la personne doit compléter une période d'attente d'une semaine non payable avant que les prestations d'assurance-emploi puissent être payées.

Q17. Quelle est l'interruption des droits d'ancienneté pendant un licenciement temporaire ?

R17. Comme l'indique le Guide de la détermination de l'admissibilité, chapitre 6, section 3, il arrive occasionnellement que les employeurs et les représentants de leurs employés prennent une entente selon laquelle les employés renoncent temporairement à leur droit d'ancienneté lors de mises à pied. De telles ententes permettent aux entreprises d'éviter d'avoir à remplacer de façon temporaire du personnel expérimenté dans un secteur donné de l'entreprise par d'autres employés provenant d'un autre secteur, du seul fait de leur ancienneté, mais qui pourraient être moins efficaces et qui pourraient devoir être formés. Ceci permet à l'employeur de poursuivre les activités de l'entreprise de façon économiquement viable.

Ne pas exercer ses droits d'ancienneté dans des circonstances habituelles constitue un départ volontaire sans justification. Toutefois, si la perte d'emploi résulte d'une entente survenue entre l'employeur et le représentant des employés de suspendre temporairement la clause portant sur les droits d'ancienneté, et si les conditions décrites dans le Guide sont toutes présentes, la perte d'emploi sera considérée comme étant un manque de travail. Ces ententes ne peuvent pas être reconduites unilatéralement par l'employeur. S'il s'avère nécessaire d'en prolonger les dispositions, une nouvelle entente devra être négociée de nouveau entre les parties.

On ne doit pas confondre cette situation avec celle prévue à la section 51 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (compression du personnel) qui s'applique à des situations où il y a abandon volontaire d'emploi et où l'on est en présence d'une mesure visant notamment à réduire de façon permanente l'effectif global de l'employeur et à protéger l'emploi d'autres travailleurs.

Q18. Quel est le programme de compression du personnel lors de réduction de l'effectif ?

R18. Le processus de réduction de l'effectif s'applique à des situations où il y a abandon volontaire d'emploi et où l'on est en présence d'une mesure visant notamment à réduire de façon permanente l'effectif global de l'employeur et à protéger l'emploi d'autres travailleurs. Un processus de compression du personnel est institué par l'employeur. L'objectif vise à réduire de manière permanente l'effectif global et

offre aux employés le choix de quitter volontairement leur emploi. Les éléments du processus doivent figurer dans les documents établis par l'employeur.

Le prestataire qui a quitté son emploi dans le cadre d'une compression du personnel effectuée par l'employeur, et ayant pour effet de protéger l'emploi d'autres employés, peut recevoir des prestations lorsque :

- a) d'une part, il a accepté l'offre de quitter volontairement cet emploi ;
- b) d'autre part, l'employeur a confirmé que ce départ a effectivement eu pour effet de protéger l'emploi d'un autre employé, lequel emploi aurait autrement cessé dans le cadre de la compression du personnel.

Pour de plus amples renseignements, visitez : [Le programme de compression du personnel lors de réduction de l'effectif.](#)

Q19. Qu'est-ce que le projet pilote visant le travail pendant une période de prestations ?

R19. Le projet pilote visant le travail pendant une période de prestations vise à aider les prestataires d'assurance-emploi à conserver un lien avec le marché du travail et à gagner un revenu supplémentaire pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi. Le projet pilote actuel visant le travail pendant une période de prestations d'une durée de 2 ans (du 7 août 2016 au 11 août 2018) offre aux prestataires d'assurance-emploi la flexibilité de choisir l'une des deux options suivantes :

- En vertu de la règle par défaut, les prestataires peuvent conserver 50 cents des prestations d'assurance-emploi pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération hebdomadaire assurable ; ou
- En vertu de la règle optionnelle les prestataires peuvent choisir de toucher jusqu'à 75 \$ ou 40 % de leur taux hebdomadaire de prestations, selon le montant le plus élevé (tout montant supplémentaire sera déduit de leurs prestations d'assurance-emploi à raison d'un dollar pour chaque dollar gagné).

Tous les prestataires de l'assurance-emploi qui gagnent un revenu sont admissibles au projet pilote s'ils reçoivent l'un des types de prestations d'assurance-emploi suivants : prestations régulières, prestations de pêcheur, prestations parentales, prestations de compassion et prestations pour parents d'enfants gravement malades. Les demandeurs de prestations de maternité ou de maladie ne sont pas admissibles — les prestations sont réduites à raison d'un dollar pour chaque dollar gagné.

De plus amples renseignements se trouvent sur le site internet de Service Canada.

Q20. Le revenu combiné entre le salaire d'emploi et les prestations d'assurance-emploi aura-t-il un impact sur les impôts sur le revenu d'un prestataire ?

A20. L'impôt retenu sur les prestations d'assurance-emploi du programme de Travail partagé est établi à partir des renseignements fournis par le prestataire à la section « Impôt sur le revenu » de la demande d'assurance-emploi. Ce montant varie selon la province, la situation fiscale personnelle et le taux de prestations du prestataire.

Les prestations d'assurance-emploi sont imposables. Cependant, en raison du montant hebdomadaire des prestations versées, l'impôt n'est pas toujours retenu à la source. Si un prestataire souhaite que les retenues d'impôts sur le revenu augmentent, afin d'éviter d'avoir à payer un montant d'impôt sur le revenu à la fin de l'année, il doit communiquer avec Service Canada au 1-800-808-6352, TTY : 1-800-529-3742 pour discuter des options.

Au moment où un prestataire dépose sa déclaration de revenus, selon son revenu net, il pourrait lui être demandé de rembourser une partie des prestations d'assurance-emploi reçues. En effet, les prestataires dont le revenu annuel net dépasse un certain seuil doivent rembourser un pourcentage des prestations régulières d'assurance-emploi reçues au cours de l'année d'imposition. Le remboursement des prestations requiert, des prestataires ayant un revenu annuel net dépassant un seuil déterminé, de rembourser un pourcentage des prestations régulières d'assurance-emploi reçues au cours de l'année d'imposition.

Des exemptions s'appliquent dans certaines circonstances. Pour plus d'informations sur le remboursement des prestations au moment de l'impôt sur le revenu, visitez : [Assurance-emploi et remboursement des prestations au moment de la déclaration d'impôt — Année 2016](#).

Q21. Qu'arrive-t-il lorsque les prestations d'assurance-emploi ont été épuisées ?

A21. Lorsqu'un travailleur demande des prestations régulières d'assurance-emploi, une période de prestations est établie (habituellement 52 semaines) et le prestataire a droit à un nombre spécifique de semaines de prestations d'assurance-emploi (en fonction du nombre d'heures travaillées au cours de la dernière année et du taux de chômage dans la région habitée) au cours de cette période de prestations.

De plus, grâce aux ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), le gouvernement du Canada fournit des fonds aux provinces et aux territoires afin qu'ils puissent aider les canadiens sans emploi avec une aide et une formation en matière d'emploi. Dans le cadre des EDMT, les prestations permettent aux demandeurs actuels et aux prestataires d'assurance-emploi d'acquérir des compétences et de l'expérience professionnelle grâce à une combinaison d'interventions telles que la formation et les subventions salariales. Les EDMT soutiennent également la prestation de services d'aide à l'emploi destinés à tous les chômeurs canadiens.

AUTRES MESURES POUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS DU BOIS D'ŒUVRE

Q22. Qu'est-ce que les ententes relatives au développement du marché du travail, et quelles nouvelles mesures ont été annoncées par le gouvernement du Canada le 1^{er} juin 2017 ?

R22. Le gouvernement du Canada transfère actuellement près de 3 milliards de dollars par année aux provinces et aux territoires afin d'appuyer les programmes d'aide à l'emploi et de formation axée sur les compétences. Dans le budget de 2017, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il augmenterait considérablement le soutien qu'il offre aux provinces et aux territoires à compter de 2017 à 2018 en leur versant 2,7 milliards de dollars en six ans ; ces fonds serviront à aider les Canadiens au chômage ou sous-employés partout au pays à bénéficier des mesures de soutien à la formation et à l'emploi dont ils ont besoin pour trouver et conserver des emplois de qualité.

Par l'intermédiaire des ententes relatives au développement du marché du Travail (EDMT), le gouvernement du Canada fournit des fonds aux provinces et aux territoires afin que ceux-ci puissent appuyer les chômeurs canadiens par l'entremise de mesures d'aide à l'emploi et de formations. En vertu des EDMT, les prestations d'emploi permettent aux demandeurs actuels et anciens prestataires d'assurance-emploi d'acquérir des compétences et de l'expérience professionnelle grâce à une combinaison d'interventions, telles que des formations et des subventions salariales. Les EDMT appuient également la prestation de services d'aide à l'emploi destinés à tous les chômeurs canadiens.

Afin d'aider les travailleurs touchés par les mesures américaines visant le bois d'œuvre résineux, le gouvernement du Canada a décidé d'investir un montant supplémentaire de 50 millions de dollars au cours des deux prochaines années, en utilisant les fonds alloués aux EDMT pour offrir aux travailleurs affectés les mesures de soutien à la formation et à l'emploi dont ils ont besoin pour décrocher un nouvel emploi. Cette suite de soutien, offerte par les provinces, inclut l'orientation à l'emploi, l'aide à la recherche d'emploi, de l'amélioration des compétences ainsi que des prestations d'emploi plus intensives.

Q23. Qu'est-ce que l'investissement supplémentaire pour les suppléments de revenus ciblés avec des soutiens d'emploi complémentaires ?

R23. Dans le cadre du plan d'action sur le bois d'œuvre résineux annoncé le 1^{er} juin 2017, le gouvernement du Canada investira également 15 millions \$ de dollar par année pendant deux ans à compter de 2017-2018, en partenariat avec les provinces touchées pour mettre en œuvre des suppléments de revenus ciblés avec des soutiens d'emploi complémentaires (par exemple : aide à la recherche d'emploi, orientation en emploi) afin d'appuyer les travailleurs à trouver de nouvelles opportunités.

Les suppléments de revenus ciblés fournissent des salaires temporaires aux travailleurs affectés lorsqu'ils acceptent un nouvel emploi, les aidant à s'adapter aux pertes de revenus tout en facilitant la transition vers de nouveaux emplois et d'autres domaines d'emploi. Elles seront complétées par des mesures de soutiens

à l'emploi tels que l'orientation en emploi, l'aide à la recherche d'emploi et la mise à niveau des compétences. Cela aidera les travailleurs à rester connectés au marché du travail et à éviter des périodes de chômage de longue durée.

Les éléments de preuve démontrent que les suppléments de revenus ciblés peuvent être un outil efficace lorsqu'ils sont jumelés à de l'aide à la recherche d'emploi et aux services de counseling en emploi pour aider les travailleurs à passer à de nouveaux emplois — particulièrement pour ceux qui ont une ancienneté importante avec des entreprises qui ferment définitivement.

Q24. Comment cela s'applique-t-il à des travailleurs ?

R24. Les décisions concernant la prestation de programmes et de services liés à l'emploi financés par l'intermédiaire des ententes relatives au développement du marché du travail relèvent des gouvernements provinciaux et territoriaux ; ils sont libres de mettre en place les programmes du marché du travail qui répondent à leurs besoins particuliers et à ceux du marché du travail local. Pour de plus amples renseignements sur les programmes, les travailleurs sont invités à communiquer directement avec les gouvernements provinciaux et territoriaux.

AUTRES MESURES ET SERVICES EXISTANTS

Q25. Quel soutien est offert par Service Canada lors de mises à pied ?

A25. Le gouvernement du Canada est prêt à appuyer les travailleurs qui sont touchés par la décision des États-Unis du 24 avril 2017 d'imposer des droits compensatoires préliminaires sur les produits canadiens de bois d'œuvre résineux. Si un employeur prévoit la réduction des quarts de travail ou des mises à pied, celui-ci est invité à communiquer avec le bureau local de Service Canada pour l'organisation de séances d'information et de mesures de soutien adaptées aux besoins, qui pourraient inclure des séances d'information conjointe avec la province de juridiction.

Q25. Il y a-t-il des références en ligne où je peux trouver de l'information supplémentaire sur les mesures d'Emploi et Développement social Canada ?

A25. Des informations disponibles en ligne se retrouvent dans les liens ci-dessous :

- [Plan d'action sur le bois d'œuvre — Emploi et Développement social Canada](#)
- [Travail partagé — Mesures spéciales temporaires de 2017 pour le ralentissement du secteur forestier — Guide du demandeur](#)
- [Programme de travail partagé — Guide de l'employé](#)
- [Assurance-emploi et prestations régulières — Aperçu](#)

-
- Assurance-emploi — Information à l'intention des employeurs
 - Programme de compression du personnel
 - Projet pilote Travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi
 - Ententes sur le développement du marché du travail
 - Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones
 - Stratégie emploi jeunesse